

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO
ED ECONOMICO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
CONSORZIO SERCOP**

ANNO 2010

AD 

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 Interpretazione autentica del contratto decentrato

TITOLO II

SISTEMA D'INCENTIVAZIONE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili
- Art. 5 Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale
- Art. 6 Struttura finanziaria del sistema incentivante
- Art. 7 Sistema incentivante
- Art. 8 Precisazioni sul sistema incentivante
- Art. 9 Meccanismo di perequazione
- Art. 10 Norma conclusiva

Allegato



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendente del Consorzio SERCOP.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne la parte normativa ed è valido per la parte economica dal 1 gennaio 2010 al 31 dicembre 2010.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

Art. 3

Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. In caso di controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; la richiesta di interpretazione autentica deve riguardare problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL 01/04/1999, e s.m.i., sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.



TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA D'INCENTIVAZIONE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili

1. Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono ripartite nel rispetto della disciplina fissata dai CCNL vigenti secondo i criteri specificati nei successivi commi.
2. Le parti concordano nel ritenere che le risorse decentrate sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione del Consorzio, nonché di qualità dei servizi istituzionali anche attraverso l'utilizzo di strumenti di controllo di gestione al fine di diffondere sempre più il percorso obiettivi – programmazione – utilizzo risorse – verifica quantitativa e qualitativa degli obiettivi.
3. In ogni caso, le risorse eventuali e variabili di cui all'articolo 31, comma 3, del CCNL del 22 gennaio 2004 non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.
4. Le risorse decentrate, determinate ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 22 gennaio 2004 (allegato), vengono ripartite in conformità all'art.17 del CCNL 1998-2001 e nel rispetto degli artt. 33-37 del CCNL 2002-2005, con le seguenti finalità:

ART.	CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
Art. 17 c. 2 lett. b	1/4/1999	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria	€ 0,00
Art. 17 c. 2 lett. c	1/4/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato ai titolari di posizione organizzativa	€ 13.000,00
Art. 17 c. 2 lett. a	1/4/1999	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 14.300,00
Art. 17 c. 2 lett. d	1/4/1999	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori	€ 2.000,00
Art. 17 c. 2 lett. e	1/4/1999	Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	€ 0,00
Art. 17 c. 2 lett. i	1/4/1999	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti	€ 0,00
		TOTALE	€ 29.300,00

Art. 5

Criteria generali dei sistemi d'incentivazione del personale

1. Il sistema della produttività è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati agli utenti.

Art. 6

Struttura finanziaria del sistema incentivante

1. Oggetto di incentivazione sono i risultati apprezzabili aggiuntivi realizzati da ciascuna struttura rispetto all'attività programmata, le risorse per l'incentivazione sono individuate come segue:

PROGETTO	RISORSE DESTINATE
Efficienza sad	€ 1.000,00
Pronto intervento tutela minori	€ 3.600,00
bilancio sociale	€ 1.500,00
Informatizzazione cartelle	€ 2.500,00
Coordinamento trasporti	€ 900,00
Supporto tutela	€ 800,00
Servizi accessori asa	€ 400,00
Coordinamento servizi (SAD e ADM)	€ 1.600,00
Miglioramento efficienza Ente	€ 2.000,00

Art. 7

Sistema incentivante

1. Il sistema degli incentivi monetari di Ente e l'utilizzo della quota di fondo destinata dal presente contratto decentrato a tal fine, consiste in un incentivo collegato al raggiungimento degli obiettivi/progetti da parte dei singoli servizi, e all'interno di questi al contributo apportato dal singolo lavoratore.
2. Oggetto di incentivazione sono i risultati realizzati dal dipendente rispetto agli obiettivi assegnati, le prestazioni svolte nonché gli atteggiamenti e i comportamenti organizzativi tenuti dal dipendente nel periodo di valutazione.
3. Il conseguimento degli obiettivi/progetti è certificato dal Direttore del Consorzio.
4. La valutazione dei risultati e delle prestazioni viene effettuata dal Direttore del Consorzio sulla base delle schede di valutazione condivise con la parte sindacale.

5. Il premio riconosciuto al singolo dipendente è determinato sulla base dei seguenti criteri:

- parametro di categoria

Categoria	Parametro
D	150
C	125
B	110

- valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi:

- valutazione fino al 60% del punteggio max raggiungibile ⇒ 0%
- valutazione da 61% a 75% del punteggio max raggiungibile ⇒ 75%
- valutazione da 76% a 90% del punteggio max raggiungibile ⇒ 90%
- valutazione da 91% a 100% del punteggio max raggiungibile ⇒ 100%

6. Considerato che l'incentivazione è attribuita in base alla valutazione delle prestazioni e dei risultati la stessa viene corrisposta ai soli dipendenti effettivamente presenti in servizio per un periodo pari o superiore a mesi sei; in caso di interdizione anticipata per maternità e congedo di maternità il predetto limite di mesi sei è ridotto a tre.
7. Il compenso sarà erogato in proporzione ai mesi lavorati; a tal fine si considerano come presenza in servizio i periodi di interdizione anticipata per maternità e congedo di maternità.
8. Gli eventuali avanzi derivanti o da valutazione inferiore al minimo stabilito o da un servizio effettivo inferiore a sei mesi verranno attribuiti agli altri dipendenti del servizio che hanno conseguito in sede di valutazione almeno il 90% del punteggio massimo raggiungibile, i quali potranno raggiungere in scala parametrica il 130% del fondo individuale.
9. Gli eventuali ulteriori avanzi sono portati in aumento delle risorse decentrate dell'Ente dell'anno successivo.

Art. 8

Precisazioni sul sistema incentivante

1. Gli obiettivi annullati in corso d'anno e gli obiettivi non più raggiungibili per eventi sopravvenuti non prevedibili in fase di prima assegnazione o di verifica periodica non sono considerati per la valutazione finale.
2. Se qualche progetto, per responsabilità non attribuibili ai lavoratori, non potesse essere attivato, la quota relativa al progetto in questione andrà girata al progetto "Miglioramento efficienza dell'Ente".
3. Gli importi relativi alla produttività verranno erogati ai dipendenti valutati positivamente di norma con le competenze del mese di aprile.
4. Per i dipendenti con rapporto di lavoro "part-time" l'importo di produttività è riparametrato alla percentuale di "part-time". Per i dipendenti il cui rapporto di

lavoro viene trasformato in corso d'anno da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, il predetto premio verrà attribuito in misura proporzionale relativamente alla percentuale del part-time ed ai relativi periodi.

Art. 9

Meccanismo di perequazione

1. Le regole per l'erogazione del sistema incentivante sono integrate dal meccanismo di perequazione di seguito esposto.
2. Il budget di ogni dipendente legato al miglioramento delle performance dell'Ente e determinato in applicazione dei criteri sopra esposti, verrà abbattuto del 10% se nel medesimo anno al dipendente è assegnato un ulteriore budget per incentivare la realizzazione di obiettivi specifici finanziati con apposite risorse.
3. I relativi risparmi sono distribuiti tra i dipendenti per i quali non sono previsti obiettivi specifici, i quali potranno raggiungere in scala parametrica il 130% del fondo individuale.
4. Gli eventuali ulteriori avanzi sono ridistribuiti tra i dipendenti che hanno subito l'abbattimento percentuale di cui al punto precedente.

Art. 10

Norma conclusiva

1. Le parti concordano che si stabilirà, a partire per l'anno 2011, un piano pluriennale di crescita con progressioni orizzontali compatibile con le risorse economiche.

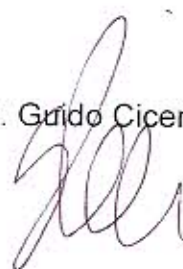
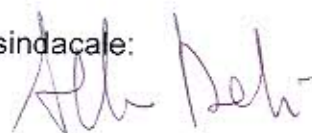
Letto, confermato e sottoscritto.

Rho, li 26/11/2011

Per la parte datoriale: Il Direttore del Consorzio (Dr. Guido Ciceri)

Per la parte sindacale:

FP CGIL



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1



Il Consorzio SERCOP e le OO.SS. firmatarie del presente contratto decentrato danno atto che lo stesso sarà sottoposto all'esame del revisore unico dell'Ente e del Consiglio di Amministrazione, e che in caso di parere sfavorevole la delegazione datoriale deve riavviare la trattativa con la delegazione sindacale per riconsiderare e modificare le clausole controverse.

Letto, confermato e sottoscritto.

Rho, li 26/1/2011

Per la parte datoriale: Il Direttore del Consorzio (Dr. Guido Ciceri)

Per la parte sindacale:

allegato 1

RISORSE DECENTRATE

Risorse per il finanziamento del fondo	
DESCRIZIONE	IMPORTI
CCNL 22/01/04 art. 31, comma 2	€ 13.000,00
CCNL 22/01/04 art. 31, comma 3	
art. 15, comma 5, ccnl 1/4/1999 - ampliamento servizi e nuove attività	€ 16.300,00
TOTALE	€ 29.300,00